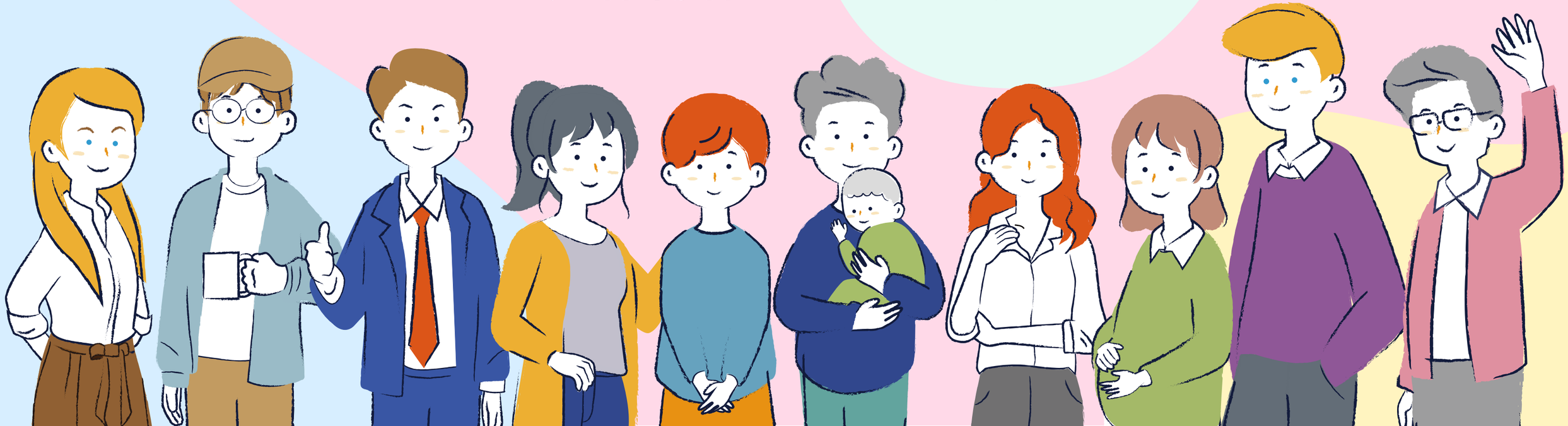
GEECHS

PARENTAL LEAVE GUIDEBOOK

産休育休ガイドブック



はじめに

21世紀で最も感動を与えた会社になる

MAKE THE BIGGEST IMPRESSION IN THE 21ST CENTURY

ギークスグループのグランドビジョン達成のためには、メンバー一人ひとりの活躍が不可欠です。
仕事に全力で取り組み、挑戦を続けるためには、心身ともに満たされていること、
そしてライフステージの変化があっても長く楽しく働き続けられる環境が必要だと私たちは考えています。

妊娠・出産・育児という大きな変化においては、ご自身やパートナーのキャリア、家族、チームメンバーとの
関係性など、不安を感じる方は少なくありません。

今しかできないこと、今だからこそできることはたくさんあります。
このガイドブックでは、制度や仕組みを活用し、仕事と育児等を両立していくためのヒントをたくさん
まとめました。これらを参考に、ご自身の望むワーク・ライフ・バランスをぜひ実現していってほしいです。

Introduction

目次

Contents

1. ご自身の妊娠がわかったら　P04

- 上長と人事労務チームへの連絡
- 妊婦健康診査の受診
- 市区町村への妊娠の届出

2. パートナーの妊娠がわかったら　P10

- 上長と人事労務チームへの連絡
- 育休取得の検討
- 妊娠によるパートナーの体調の変化

3. メンバーから妊娠の報告を受けたら　P15

- 確認が必要な事項
- 不当な取り扱いやハラスメントの防止

4. 出産後・育休中の過ごし方　P20

- 出産連絡
- 「保活」って？

5. 復職が決まったら　P25

- フレックスタイム制度
- 時短勤務
- 社内の各種制度

6. 制度とお金のこと　P31

- 育児休業制度
- 出産や休業でもらえるお金
- 給与等に関する各事項の注意点

7. TODOリスト　P38

メンバーインタビュー

安居院さん　P8
大崎さん　P13
石川さん　P23

マネージャーインタビュー

大橋さん　P18

子育てリンク集　P43

1. ご自身の妊娠がわかったら

- 上長と人事労務チームへの連絡
- 妊婦健康診査等の受診
- 市区町村への妊娠の届出

心と身体を大切に、
無理をしないように
過ごしてくださいね。

ー 安定期（妊娠5ヶ月）までを目安に上長と人事労務チームに連絡をお願いします

個人差はありますが、妊娠4週目頃から悪阻が始まる方もいます。悪阻が重い場合、業務への影響も少なくないでしょう。そのため、上長および人事労務チームへは、安定期より前に伝える方が多くなっています。

体調面の配慮に加え、休業に向けた業務調整や事前面談を行う必要があるため、人事労務チームとしては、安定期（妊娠5ヶ月）までを目安に連絡をいただけるようお願いしています。メンバーへの共有は安定期以降に行われることが多いようですが、同じチームなど、業務での関わりが多いメンバーには先に伝える方もいます。初めての出産の場合、連絡のタイミングに悩まれるとは思いますが、ご自身の体調、業務の状況などを考慮した上で、無理のない時期に共有しましょう。

1. **出産（予定日）の情報を、Slackにて人事労務チーム担当者にご連絡下さい。**

▼

2. **担当者よりSlackにて産休育休についてのご案内と手続きに必要な書類をお送りします。場合により面談を設定させていただきます。**

コンフルの情報も参考にしてください（面談の際に詳細を説明いたします。）。
https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/148052248

POINT

配偶者・パートナーの妊娠の場合も同様にご連絡ください。労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社は育児休業制度等について個別に周知し、取得意向を確認しなければいけません。

ー 妊婦健康診査を必ず受けましょう

妊娠中は、普段より一層健康に気をつけてください。

ご自身やお腹の赤ちゃんの健康のため、できるだけ早期から、定期的に健康診査を受けましょう。

その際は、フレックスタイム制度などを活用してください。早めに上長に相談しておくと、健診を受ける時間確保がスムーズになります。

※事業主は健康診査等のために必要な時間の確保を義務づけられています（男女雇用機会均等法第12条）。

健康診査の回数

妊娠23週まで …… **4週間に1回**
妊娠24週から25週まで …… **2週間に1回**
妊娠36週から出産まで …… **1週間に1回**

※医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときはその指示に従って健康診査等を受けましょう。

ー お住まいの市区町村の窓口にできるだけ早く妊娠の届出を行いましょう

窓口では母子健康手帳の交付とともに、妊婦健診を公費の補助で受けるための受診券の交付、保健師等による相談、母親学級・両親学級の紹介、各種の情報提供などを受けることができます。

POINT

周りにも相談しながら、無理せず過ごしましょう

妊娠期には体調に変化が起こりやすくなります。悪阻やめまい、息切れなどが起こり、仕事に向き合いたいと思っても、身体が言うことを聞かないケースもあるでしょう。急な体調変化があった際や、業務の内容や量の調整が必要な場合には、上長や人事労務チームにご相談ください。妊娠中は身体に無理せず過ごしましょう。

※有給休暇がなくなった場合には無給でのお休みとなりますが、医師の診断があれば「傷病手当金」を受けられるケースもあります。

Member Interview

IT人材事業本部
事業開発部

安居院さん

産休
2023年9月〜

復帰
2025年4月〜

後輩のロールモデルになれれば

妊娠発覚の翌日に上司に相談

妊娠が分かったのは2023年3月でした。以前から不調があったため婦人科に通っており、検診の際に発覚しました。驚きましたが、本当に嬉しかったです。

婦人科への通院は上長にも伝えていたので、発覚した翌日に報告しました。早いとは思いますが、新卒の頃から見てくださっている信頼する上長への報告に不安はなく、知ってもらえたことへの安心感がありました。ちょうど期末で業務を見直すタイミングだったこともあり、すぐに業務調整を行っていただきました。

周りのメンバーには安定期に入ってから報告しました。皆さん口々に「嬉しい、おめでとう」と喜んでくれて、感極まって泣いた後輩もいたほどでした（笑）。事業部のメンバーの温かさが嬉しかったです。

Member Interview

不安定な体調と向き合うために

妊娠中は日によって体調に波があり、電車通勤が辛いときや、頑張って出社しても集中できないときも少なくありませんでした。

妊娠初期は特に体調不良への不安が大きかったのですが、私の場合は家で安静にしているよりも、出社してみんなと顔を合わせて業務に臨むほうが合っていて、とても良い気晴らしになりました。

安居院さん

お腹が大きくなってきたので、2023年7月からリモサポプランをリモートワークの頻度が多いものに変更しました。リモートワークやフレックス制度を柔軟に活用できたことは、体調管理だけでなく妊婦健診の時間を工面する際に有意義でした。

産休育休に備えて、早めにタスクを整理

産休育休を見据えて、私の業務を引き継ぐメンバーの不安が少しでも減るよう、タスクの見える化や棚卸しを進めています。妊娠を伝えられなかった期間も、「早く帰ろうキャンペーン」と称して残業を減らしていくなど、働き方を変えようとしている姿勢を見せていました。

産休を目前に控え、残り少ない時間の中でやれること、残せることは何かを日々探しています。皆さんが業務の引き継ぎに前向きに取り組んでくれているので、業務が止まってしまうのではという不安はありません。

リーダーに昇格した際には、「後輩のロールモデルになるような活躍や働き方を実現したい」と宣言しました。後輩たちに背中を見せられるように、まずは子どもと向き合う時間を大切にし、復帰後は自分なりの働き方を体現したいと思っています。

2023年9月取材

2. パートナーの妊娠がわかったら

- 上長と人事労務チームへの連絡
- 育休取得の検討
- 妊娠によるパートナーの体調の変化

ー 上長と人事労務チームに連絡を

パートナーの妊娠がわかったら、育休取得の有無にかかわらず、安定期に入る頃には上長への相談、そして人事労務チームへの連絡をお願いします。

パートナーの体調によっては、業務調整が必要な場合もあります。また、人事労務チームから、育休の種類・期間などを事前に説明させていただきたく、なるべく早めの連絡をお願いしています。

1. **出産（予定日）の情報を、Slackにて人事労務チーム担当者にご連絡下さい。**

▼

2. **担当者よりSlackにて育休についてのご案内と手続きに必要な書類をお送りします。場合により面談を設定させていただきます。**

コンフルの情報も参考にしてください（面談の際に詳細を説明いたします。）。
https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/148052248

ー ご自身の育休取得を検討してみましょう

育休は、条件を満たせば男女問わず誰でも取得することができます。積極的に子育てをしたいという希望を実現するとともに、偏りがちな育児や家事の負担を家族で分かち合うこともできるかもしれません。

出産や育児によって、仕事から一時的に離れること、復帰後のことなど様々な不安を感じる方が多く、妊娠・ 出産による体調やホルモンバランスの変化に戸惑う方もいらっしゃいます。

何がストレスになるか、耳を傾け、受け止める姿勢を大切にし、しっかりパートナーと話し合いましょう。

POINT

ギークスグループでも男性育休取得者は増えてきています。育休中は育児休業給付金が支給されたり、社会保険料の免除が受けられます。

ー 妊娠によるパートナーの体調の変化

妊娠中は、お腹の赤ちゃんの発育に応じて本人も想定しない様々な変化が起こります。

少しでも安心して妊娠生活を送れるよう、パートナーの体調にいつも以上に気を配ってください。

代表的な症状	
眠気	女性ホルモンが多く分泌される影響で眠気が出やすくなる。
におい	特定のにおいに敏感になる(吐き気をもよおす)。
食欲	食欲がなくなったり、逆に食欲が増しすぎる。 食べ物の好みが変化する。
体調の変化	情緒不安定になるなどメンタル面での不調。頭痛・熱っぽい等風邪の初期症状に似た状態。めまいや貧血。お腹の張りや下痢気味となる。

※あくまで一例です。体調への影響の大きさには個人差があります。

マタニティマーク

マタニティマークを見かけたら、思いやりのある行動をお願いします。妊娠初期は、赤ちゃんの成長はもちろん、お母さんの健康を維持するためにも、とても大切な時期です。しかし、外見からは見分けがつかないため、「電車で席に座れない」「たばこの煙が気になる」など妊婦にはさまざまな苦労があります。

体調の悪そうな妊婦さんに気づいたら	電車やバスなどで妊婦さんに	妊婦さんの近くでは
声をかけましょう	席を譲りましょう	喫煙をやめましょう

ちなみに **メンバーはマタニティマークをいつからつけていた？**

- 妊娠初期からつけていました！つけ始めた頃は社内での報告がまだだったので、通勤時だけ見えるようにしてバッグにつけていました。
- 休日は妊娠3ヶ月頃から、平日はメンバー報告後の妊娠5ヶ月頃からつけていました。
- 悪阻がひどくなかったのであまり必要性を感じず、つけませんでした。

Member Interview

みんな、パパ育休取ろう！

大崎さん

IT人材事業本部 九州・北海道営業部
九州ユニット リーダー

育休

2024年6月〜2024年7月

育休取得を後押ししてくれた一言

育休取得については最初に上長に相談しましたが、快く送り出してくれてホッとしたのを覚えています。取得の2ヶ月前にリーダーに就任したばかりだったので、お休みするのが申し訳ないなと思っていたのですが、「後輩たちのためにも、リーダーなんだからしっかり休んでください！」と言われたことで気持ちが切り替わりました。メンバーに伝えた時も温かい言葉をくれて、とても嬉しかったですね。

育休期間中は、日々の買い物や上の子の保育園の送迎などのお世話、生まれたばかりの下の子には沐浴をしたりミルクをあげたりしていました。上の子の時は里帰り出産だったこともあり育休を取得しなかったので、新生児ならではの可愛さに触れ合うことができて嬉しかったです。また、育児と仕事の両立を図る助走期間として、その先のイメージを掴めたことも良かったですね。

Member Interview

困った時には、とにかく相談

経営管理本部の人事労務チームには出産予定日が分かったタイミングで報告をしました。個別で相談の時間を設けていただき、育休についていろいろと質問できて良かったです。分からないことだらけで迷うことも多く、検索すればたくさんの情報が出てきますが、何が正しいのか、判断が難しいんです。

人事労務チームの方々は、例えば、どこからどこまでの期間を休めば社会保険料が免除されるのか、といったシミュレーションもしてくれましたし、提出しなければいけない書類や手続きについてもしっかりサポートしてくれました。

人事労務チームは本社、私は福岡に在籍しているので物理的な距離はありますが、社内のコミュニケーションツールを使って密にやりとりができましたし、何を質問しても細かく丁寧に教えてくれたので、心強かったです。

これからパパ・ママになる人に向けて

育休を取得して本当に良かったなと心から感じています。本音を言えば、もう少し長く休みを取っても良かったなと思っています（笑）。ギークスは上長やメンバーが理解を示してくれていますし、希望を出せば育休を取得できる環境なので、積極的に活用することをおすすめします。

子どもの成長は、大人が思っている以上に早く、毎日できることが増えていくので、同じ日は二度とありません。今しかない瞬間なので、しっかり向き合いつつ、この時間を楽しんでほしいと思います。

福岡支店にはママメンバーは複数名いるものの、パパメンバーはまだ私だけです。保育園、小学校入学に向けた準備、「小1の壁」を乗り切る対策など、子どもが成長するにつれて、向き合う悩みもいろいろと変わってきます。今まさにそれらに向き合おうとしているのですが、パパメンバーが増えることで、こうした悩みの共有や働き方のアドバイスなどを伝え合えるようになると嬉しいですね。

大崎さん

2024年10月取材

3. メンバーから妊娠の連絡を受けたら

- 確認が必要な事項
- 不当な取り扱いやハラスメントの防止

ー 確認が必要な事項

管理職の方は、メンバーやメンバーのパートナーの妊娠連絡があった際に、以下の内容を確認しましょう。

1. 出産予定時期は？

妊娠初期は出産予定日が分からないこともありますが、まずは時期を確認しましょう。

2. 産休育休取得予定はいつ頃？

産休育休などの休業期間等を確認します。
業務引き継ぎなどを計画的に行うために必要な情報となります。イメージが出来ていない方もいるので、人事労務チームへの相談も促しましょう。

3. 体調はどう？

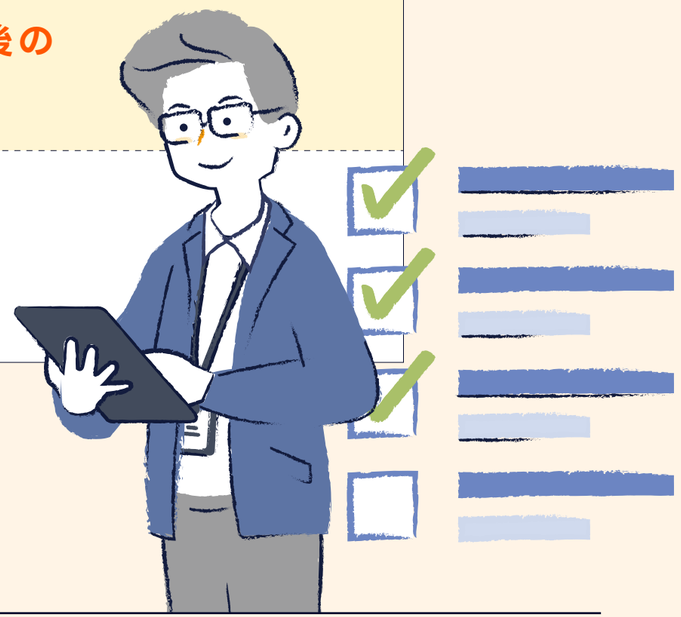
体調は人によって異なり、また妊娠中は常に変化があります。必要な配慮やサポートについて、本人に都度確認しましょう。体調によって勤務方法や担当業務の調整が必要となる場合もあります。

4. チームへの共有はいつする？

職場での妊娠発表については、どのタイミングで、誰から伝えるのかなど、本人の意思を尊重しながら、慎重に十分な配慮とともに決めましょう。

5. 産休までの働き方・出産後の働き方の希望はあるか？

業務量を調整してほしい人、今まで通りに働きたい人など要望はそれぞれです。どんなサポートが必要かよく話し合いましょう。
また、復職に向けての意向確認もしていきましょう。



ー 不利益な取扱いやハラスメントは許されません

ギークスグループでは、上司・同僚などによる妊娠、出産、産休育休等に関するハラスメントを防止するための規程が設けられています（育児介護休業規程第21条）。

例えばこんなことを理由とする

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診に行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産により仕事を休んだ
- 産前休業の取得について上司に相談した
- 育児休業、育児パパ休業の取得を申し出た
- 子どもが病気になり、看護休暇を取った

など

こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 正社員からパートになるように言われた
- 上司から制度を利用しないように言われた
- 同僚から、何度も制度の利用を止めるように言われた
- 仕事を取り上げられ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた

など

Manager Interview

安心して
仕事を続けてほしい

IT人材事業本部
首都圏営業部 部長
大橋さん

産休育休、復帰を安心して迎えるために

メンバーからの「子どもができました」という嬉しい報告は、私自身にとっても嬉しいことです。なるべく不安がなく産休育休を取得できるよう、メンバーのタスクを確認し、安定期や産休のタイミングのスケジュールに沿って、融通が効くような体制づくりを行います。何かあった時に対応できるように、一番関わりがある周囲のメンバーには、産休育休を取得する本人と相談の上で、早めに伝えることも大切です。

復帰するタイミングでは、担当業務の説明を復帰直前・直後に分けて実施し、復帰後は定期的に1on1を行っています。また、保育園入園直後は子どもの体調不良はつきものなので、例えば「早退します」という連絡に対しても、相手が気を遣わないような一言を添えて返信するよう心がけています。

Manager Interview

「持ちつ持たれつ」、気を使いすぎない

マネジメント側としては、産休育休に入るメンバーをカバーする体制を整えることも役割のひとつです。産休育休を取得する本人の了承を得た上で、そのメンバーの働き方や急な対応が発生することをオープンにし、組織としてどのようにカバーするのか、業務改善や効率化のきっかけだと思いながら、役割分担を進めています。

復帰直後は、全体共有MTGの場で、復帰したメンバーの業務やミッションを伝える時間を設けて、その頑張りを部内に周知します。もちろん配慮はするものの、周りのメンバーと差をつけない、気を使い過ぎないことは意識していますね。

産休育休を取得することに後ろめたさを持ってほしくはないので、「持ちつ持たれつ」という意識で、自分がフォローに回る立場になったときに、前向きに取り組んでもらいたいです。

自戒を込めて、メンバーに伝えたい

ギークスは、家族を大切にすることに対して理解がある会社です。私自身、新卒入社2年目でパパになりましたが、周囲の理解、率先してサポートしてくれた実体験からもそう言えます。安心して仕事を続けて欲しいなと思っています。

ママ・パパメンバーに伝えたいことが2つあります。1つ目は、パートナーへの感謝の気持ちを伝えてほしいということ。仕事を全力で頑張るためには家族の支えが大事だと、最近改めて実感しています。そんな環境を一緒に作ってくれているパートナーへの感謝は照れずに伝えてください。2つ目は、子どもに自慢できる仕事をしようということです。やっぱり、カッコいいママ、パパと思われたいじゃないですか（笑）。毎日やりきったと思えるように、真摯に仕事に向き合ってください。どちらも自戒を込めて、メンバーにもお願いしたいですね。

大橋さん

2024年10月取材

4. 出産後・育休中の過ごし方

- 出産連絡
- 「保活」って？

ー 会社に出産連絡をお願いします（本人が出産／パートナーが出産した場合ともに）

おめでとうございます！
出生届を出したあとに、上司と人事労務チームに下記のご連絡をお願いします。

POINT

出産日から1週間〜10日前後を目安に行うこと

以下の情報を、上司と人事労務チームにSlack／メールでお教えください。

- お子様の出生日
- お名前（+フリガナ）
- 性別
- 扶養の有無
  扶養に入れる場合にはこれに加えてマイナンバー
  ※後日提出も可能

ー 社内申請等について

パートナーがご出産されたことの社内申請方法

まずはTeamSpiritの稟議より「13.慶事申請」を行って下さい。お祝い金支給等の各種手続きを行ないます。

パートナーの出産について
https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/61704177

扶養追加（健康保険）の手続きについて

お子様や配偶者を扶養に入れる場合には、SmartHRの「扶養追加の手続き」から申請、必要に応じてExcelシート「育児休業等取得時収入額確認表」の提出をお願いします。

扶養追加について
https://geechs.atlassian.net/wiki/spaces/geechs/pages/61703359

ー「保活」って？

保活は、子どもを保育園へ入園させるために保護者が行う活動のことを指しています。

保育園には認可、認可外などの種類があり、それぞれ特徴や申込方法が異なります。

4月入園を希望する方が多いですが、その場合、認可保育園の申込時期は前年の10月～12月となります（自治体によって異なります）。もちろん、入園時期は4月だけと決まっているわけではありません。空きがあれば、年度の途中からでも入園申込みをすることができます。

自治体によって異なりますが、家庭の状況等に応じた「点数」によって入園可否が決まるなどのルールもあります。この点数の計算方法なども含め、事前の下調べをしておくことが重要です。

また、保育園は見学が可能なため、雰囲気を知るために足を運ぶ方が多いようです。出産前はもちろん、出産後は赤ちゃんを抱いての活動になり、負担が大きいため、スケジュールには余裕をもって、計画的に進めていきましょう。

POINT

1歳での入園が厳しいのはなぜ？

保育園は子どもの年齢別にクラス分けがされ、毎年4月に、0歳児クラスの子どもたちが1歳児クラスに進級すると、0歳児クラスは定員分空きます。一方で1歳児クラスは、すでに在園中の0歳児が進級し空き枠が少なくなる傾向にあり、1歳での入園は激戦になりやすいといわれています。

保活経験者の声

そもそも近隣にどんな保育園があるか知らなかったので、役所のHPの保育園一覧を参考にしました。

園庭の有無、ルール、先生やお子さんの雰囲気など、色々な違いがありました。見学は絶対行った方がいいです！

認可保育園の申し込み期限直前は、役所に相談が殺到していてかなり待ちました。早めに動いたほうがストレスが少ないです。

Member Interview

石川さん

IT人材事業本部
マーケティング部 MRKチーム

第1子 産休育休
2021年8月〜

復帰
2023年4月

第2子 産休育休
2023年7月〜

復帰
2024年9月

周りに流されず、
自分を信じて

悩みを安心に変えてくれる職場環境

中途入社のタイミングで、当時の上長には結婚や出産などを含めたキャリアの話を伝えていて、日頃からフランクに話せる関係性も築けていたので、妊娠報告の際にも不安はありませんでした。上長もその意識を持ってくれていたんだと思います。

お腹に子どもがいる状態での満員電車が怖くて、立っているのもしんどいですし、ぶつからないよう自分のスペースを確保するのもストレスでした。そんな時に私の体調についてメンバーに説明してくれた上で、上長からリモートワークの頻度を増やすなど無理のない働き方を提案してもらいました。

産休にあたっての手続きや国に申請するものが全く分からない状況で、労務チームの皆さんがオンラインで相談に乗ってくれて、とても心強かったのを覚えています。「こんなに親身にサポートしてくれるんだ」と良い意味で驚きました。

Member Interview

子育ては悩みの連続

子供との生活は、慣れないことばかりです。急に発疹が出たり、なぜ泣いているのか分からなかったりと、これまでの人生において出てこなかった「子育て」という新しいジャンルの不安や悩みが加わったように感じています。

石川さん

育休中には、市区町村が運営している支援センターによく行っていました。子供を遊ばせながら、行政の方に相談に乗ってもらえたり、同じ状況のママさん同士で仲良くなったり。喜びや悩みを共有できる居場所は、多いに越したことはありません。

迷う時には、まずは自分の選択を信じて

これからママ・パパになる方に伝えたいのが、「まずは自分が良いと思った道を選択する」ということです。子育てをしていると「保育園より幼稚園に通う方がいいんじゃないか」「こんな習い事させた方がいいんじゃないか」など、いろいろな情報に触れ、影響を受け、迷います。でも、何が正しいかなんて人によって違うんです。

自分でも納得のいっていない選択は、子供にも伝わるものです。迷うこともたくさんありますし、私も悩みながらの日々ですが、自分の心身の健康が子供に影響を与えると思っているので、まずは自分の選択を信じること。この大切さは伝えたいですね。

2023年9月取材

5. 復職が決まったら

- フレックスタイム制度
- 時短勤務
- 社内の各種制度

ー 復職後も、しばらくは慎重に働きましょう

産休育休後に復職をご希望される方は、まず上長と復職時期について相談してください。具体的な復職日は、保育園のスケジュールなどを確認し、調整を進めるようにしましょう。

保育園の入園当初は「慣らし保育」という期間が設けられていることがあり、「登園後すぐにお迎え」というようなスケジュールであることがほとんどで、施設によってその期間は様々です。実際の復職日はこの期間を考慮して決めていきましょう。

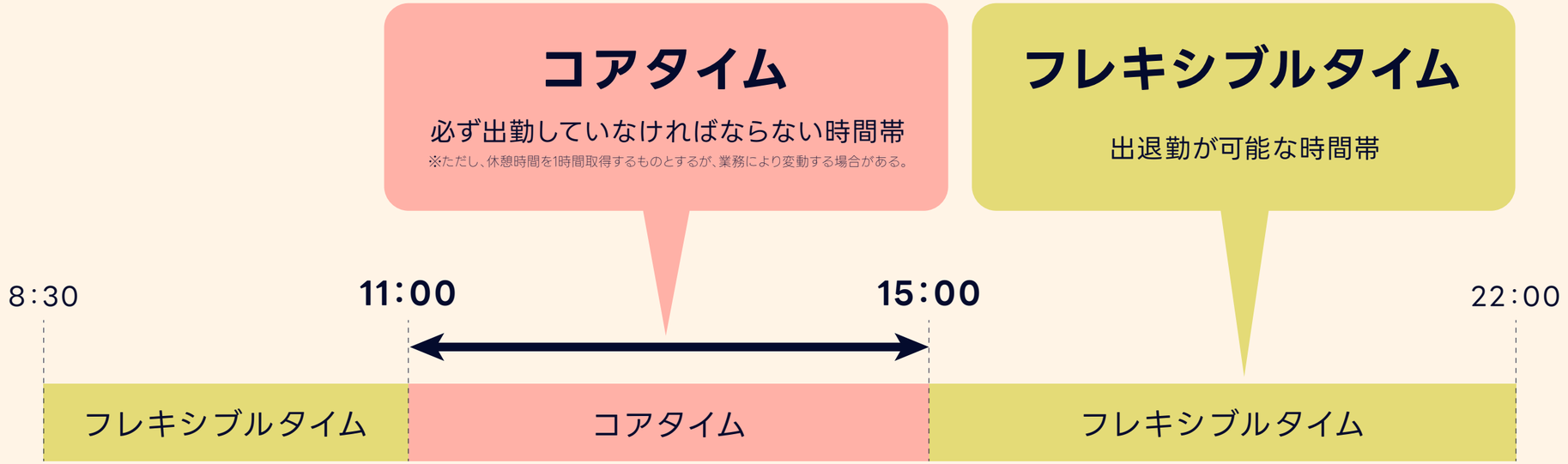
また、復職後も、慣れない保育園生活でお子さんが発熱するなど、保育園からの急な呼び出しが多くなります。

ギークスグループではこういった育児期間などに活用できる、柔軟な働き方の制度が準備されています。特に、入園から1年程度は様々な病気にかかりやすい時期でもあります。制度を活用し、慎重に焦らず働きましょう。

ー フレックスタイム制度について

日々の始業･終業時刻を自ら決めることによって、仕事と生活との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

月の総労働時間内で日々の労働時間を自分で決めることができます。以下のルールを踏まえ、上長と相談しながら働き方を検討しましょう。



ー 時短勤務について

小学校入学前のお子さんがいらっしゃる場合などに勤務時間を短縮する制度です。

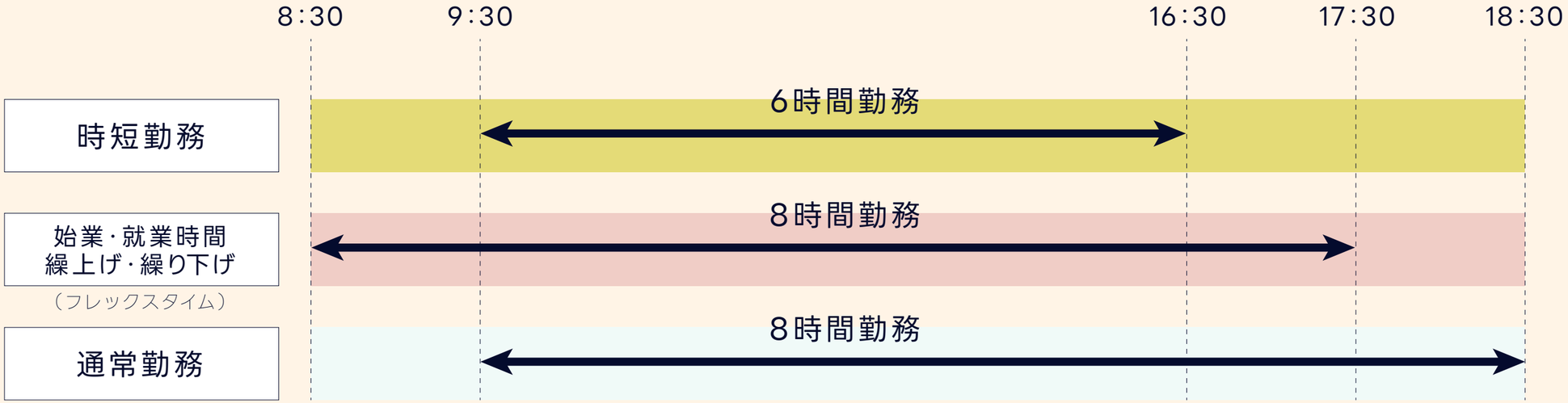
具体的な働き方は、個々のケースにあわせて決定していくこととなります。まずは勤務時間などを上長と相談してください。
育休から復帰される日の1ヶ月前までには、人事労務チームにご連絡ください。

【参考例】　勤務時間を1日6時間とした場合、週の所定労働時間数は30時間となります。
例として、始業9:30、休憩1時間とした場合は終業16:30。給与額も6時間相当となります。

	8時間勤務	6時間勤務
勤務時間	9:30〜18:30	9:30〜16:30
総労働時間	週40時間	週30時間
給与（例）	300,000円	225,000円

ー 復職時の勤務方法の参考例

復職後の働き方はご家族や会社と相談の上、以下のような選択肢の中から決めることができます。復職直後は時短勤務でスタートし、徐々に通常勤務にしていく等も可能です。



ー 社内の各種制度のご案内

ファミリーデー

メンバーを日頃から支えてくださっているご家族やパートナーの皆様への感謝をお伝えするだけでなく、ギークスという会社や仕事、そして共に働く仲間のことをより親しみをもって知っていただきたいという想いのもと開催しています。「長く楽しく働き続けることのできる環境づくり」や「メンバーのWell-Beingの向上」を目指し、定期的に実施しています。

開催の様子
https://geechs.com/newsrelease/20230727_familyday/

ママパパサークル

お子さんがいるメンバー同士で交流や情報交換を不定期で行っています。

入部方法など　https://geechs.atlassian.net/l/cp/ycV8Qb7u

ウェルネスルーム/ペアレンツルーム

出社時にもしも体調が悪くなってしまった時は、WeWork コミュニティチームにご相談いただき、ウェルネスルームをご利用ください。また、お子さんを連れて出社した場合には、ペアレンツルームを利用しオムツ替えや授乳を行うことができます（お子さん連れの出社は事前に必ず上長にご相談ください）。

撮影場所：
WeWork 渋谷スクランブルスクエア

※ WeWork 設備のため、他メンバー企業様と共用の設備となります。

6. 制度とお金のこと

- 育児休業制度
- 出産や休業でもらえるお金
- 給与等に関する各事項の注意点

ー育児休業制度について

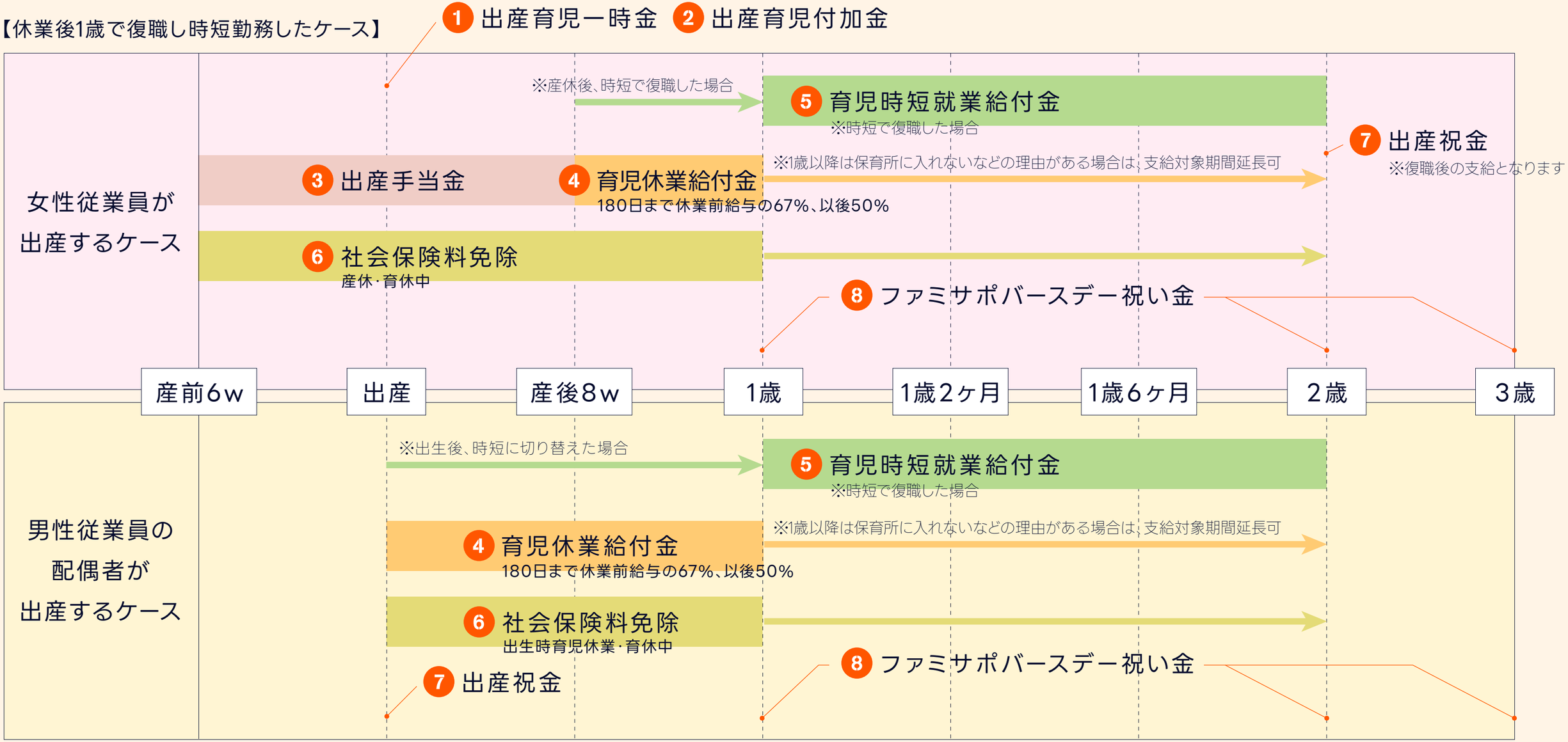
	出生時育児休業（産後パパ育休）	育児休業	出産特別休暇（会社独自の制度）
取得可能期間と日数	子の出生後8週間以内に4週間（28日間）まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで取得可能	配偶者またはパートナー（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者）が本人の子を出産するとき、出産予定日または、実出産日の前後1週間に5日取得可能
分割取得	分割して2回取得可能 （初回にまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	ー
申出期間	原則休業の2週間前までに申出	原則休業の1ヶ月前までに申出	出生前〜出生後速やかに
休業中の就業	労使契約を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	ー （有給の休暇となります）
1歳以降の延長	ー	事情により可。以前よりも育休開始日が柔軟化 ※1	ー
1歳以降の再取得	ー	特別な事情がある場合に限り再取得可能 ※2	ー

※1. 1歳（1歳6ヶ月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6ヶ月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6ヶ月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。
※2. 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

6.制度とお金のこと

1 ～ 8 の詳細は次頁をご確認ください。

【休業後1歳で復職し時短勤務したケース】



ー 出産や休業でもらえるお金

お金	どこから？（休業制度）	いつもらえる？	内容	提出書類	出産した本人	パートナー
1 出産育児一時金	健康保険	直接受け取らず、分娩を行った医療機関への支払時に精算 ※直接支払制度利用の場合	**1児につき50万円** 健康保険の加入者が出産したとき、1児につき50万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は48万8千円）が出産育児一時金として支給されます。	■出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書 ■直接支払制度に関する合意文書	○	ー
2 出産育児付加金	健康保険	申請後、おおむね1か月後	**関東ITソフトウェア健康保険組合の付加給付 9万円**	ー	○	ー
3 出産手当金	健康保険（産前産後休業）	申請後、おおむね1か月後	**出産のために会社を休んだ際に支給される手当1日分のおおよそ：給与÷30×3分の2** 産前産後休業の期間中、健康保険から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は支給されません。	■出産手当金支給申請書 ■母子手帳（両親氏名・市区町村の出生証明書・子の生年月日・氏名記載ページ） ■給付金受給金融機関の通帳のコピー ※振込先は本人名義（旧姓名義不可）	○	ー

対象：関東ITソフトウェア健康保険組合加入者／雇用保険加入者

ー 出産や休業でもらえるお金

お金	どこから？（休業制度）	いつもらえる？	内容	提出書類	出産した本人	パートナー
4 育児休業給付金（出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金）	雇用保険（出生時育児休業・育児休業）	2ヶ月単位（3ヶ月以内の復職後）申請後、おおむね1ヶ月後	**育児休業を取得した際に受け取れる手当** **180日まで：賃金月額×67%** **181日以降：賃金月額×50%** ※上限あり <育児休業給付金> 1歳未満の子（保育所に入れないなどの事情があれば最長2歳に達する日まで）を養育するために育児休業を取得した等、一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始後6ヶ月間は休業開始前賃金の67%、休業開始から6ヶ月経過後は50%が支給されます。 <出生児育児休業給付金> 子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、子を養育するための出生時育児休業を取得した等、一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始前賃金の67%が支給されます。 <出生後休業支援給付金> 子の出生直後の一定期間内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、雇用保険被保険者とその配偶者の両方が育児休業を通算14日以上取得した等、一定要件を満たした場合、最大28日間、原則として休業開始前賃金の13%が支給されます。出生時育児休業給付金または育児休業給付金と合わせて給付率 80%（手取り10割相当）になります。	■育児休業申出書 ■母子手帳（両親氏名・市区町村の出生証明書・子の生年月日・氏名記載ページ） ■給付金受給金融機関の通帳コピー（本人名義のもの） ※その他ご本人の状況に応じて書類をご案内します	○（育児休業を取得した場合）	
5 育児時短就業給付金	雇用保険	2ヶ月単位申請後、おおむね1ヶ月後	**時短勤務をした際に受け取れる手当** **育児時短就業中の各月に支払われた賃金額×最大10%** 時短勤務で復職したときから、子供が2歳になるまでが支給の対象となります。育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと等、一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%が支給されます。ただし、育児時短就業中に支払われた賃金の額が、時短就業前の90%以上の場合は、その額に応じて逓減されます。	状況に応じてご案内いたします	○（時短勤務に変更した場合）	

対象：関東ITソフトウェア健康保険組合加入者／雇用保険加入者

ー 出産や休業でもらえるお金

お金	どこから？（休業制度）	いつもらえる？	内容	提出書類	出産した本人	育休取得者（男性）
6 社会保険料免除	健康保険 厚生年金	免除	**産前産後及び育児休業中の健康保険・厚生年金が免除される** 産前産後休業中、育児休業中、健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、本人負担分・会社負担分ともに免除されます。社会保険料の免除を受けても、健康保険に関する給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来受け取る年金額の算定に関しては支払ったものとして反映されます。	ー	○ （育児休業を取得した場合）	
7 出産祝金	ギークスグループ	復職後最初の給与支給月	**従業員又はその配偶者・パートナーが出産した場合に、1子につき祝金3万円を支給します。** 《支給条件》下記当てはまる方（出産したご本人とその配偶者・パートナーが両名ともギークスグループの従業員である場合は両名ともに支給されます。） （1）入社後3ヶ月が経過している従業員 （2）育休中などでないこと ※アルバイト・パート従業員・期間契約従業の場合は、正社員の労働時間の4分の3以上働いている、かつ契約期間が6ヶ月以上の予定で長期就業が見込まれる方が対象	慶事申請	○	
8 ファミサポ バースデー祝金	ギークスグループ	1歳～3歳の子どものお誕生日の属する給与支給月 ※復職後の支給となります	**1歳～3歳の子どものお誕生日ごとにお祝い金10万円を支給。母親も父親も対象です。** 《支給条件》下記に当てはまる方 （1）親権があり養育している （2）子どもの誕生日に在籍している （3）支給開始時に勤続1年以上が経過している ※アルバイト・パート従業員・期間契約従業の場合は、正社員の労働時間の4分の3以上働いている且つ契約期間が6ヶ月以上の予定で長期就業が見込まれる方が対象	ー	○	

対象：関東ITソフトウェア健康保険組合加入者／雇用保険加入者

一産休育休中の会社にまつわるお金・その他手続き

給与等に関する各事項の注意点	
住民税	普通徴収（個人払）に切り替えとなります（ご自宅に納付書が届きます）。
従業員持株会／財形貯蓄	休会となります。
健康保険料／厚生年金保険料	産休・育休期間中は、保険料が免除となります （同月の末日が育児休業等期間中である、または同月中に14日以上の育児休業等を取得した場合）。
雇用保険料	保険料負担はありません（産休・育休期間中で、給与が支給されない場合）。
所得税	給与支給がないため、所得税の控除はありません。 なお、産休育休に関する給付金（出産手当金、育児休業給付金等）は非課税です。
年末調整	実施します。10月ごろに人事労務チームより、書類提出方法などをご案内します。

7. TODOリスト

- ①：妊娠判明後～産休育休までに対応すること
- ②：子どもが生まれてから対応すること

  （会社への手続き）
- ③：子どもが生まれてから対応すること

  （出生･出産手当金･育児休業給付金にまつわる手続き）
- ④：復職前～復職後に対応すること

ー ①：妊娠判明後〜産休育休までに対応すること

対象	やること	時期	備考
出産する本人／パートナー	妊娠について上長に相談	妊娠判明時〜安定期に入ったタイミング	業務引継ぎ、休業期間（有給含む）、現時点で考えている復職後の働き方などについてご相談ください。
出産する本人／パートナー	出産予定日を 人事労務チームに連絡	妊娠判明時〜安定期に入ったタイミング	人事労務チームにSlackで出産予定日をご連絡ください。
出産する本人／パートナー	人事労務チームと面談 （対面 or オンライン面談）	産休育休開始の1〜3ヶ月前	人事労務チームよりSlackにて面談日程調整のご連絡します。 面談では産休育休の制度概要や給与の取り扱いなどについてご説明します。
育児休業取得者	人事労務チームに 育児休業申出書を提出	■育休：休業開始1ヶ月前までに ■出生時育休：休業開始2週間前までに	人事労務チームとの面談時に書類をお渡しします。必要項目を記入の上、下記へ送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階（WeWork内） ギークス株式会社 人事労務チーム宛

ー②：子どもが生まれてから対応すること（会社への手続き）

対象	やること	時期	備考
出産した本人／パートナー	人事労務チームに 出産情報を連絡	出産日から1週間〜10日前後を目安に	人事労務チームにSlack／メールで以下の情報をご連絡ください。 ・お子様の出生日 ・お名前（+フリガナ） ・性別 ・扶養の有無 （扶養に入れる場合はマイナンバーも）※後日提出も可
パートナー	TeamSpiritの稟議より 申請（慶事申請）	出生後速やかに	慶事申請をもとに給与とともにお祝い金3万円を支給します。 ※出産したご本人については、 復職後に申請していただきます（⇒④）。
パートナー	TeamSpiritの勤務表より 申請（出産特別休暇）	出生前〜出生後速やかに	出産日（予定日）の前後1週間に5日間の出産特別休暇（有給）の取得が可能です。
扶養への追加希望者	SmartHRより 申請（扶養追加）	出生後14日以内	出生したお子さんを自分の扶養に入れるための手続きです。 SmartHRより扶養追加の申請をお願いします。申請され次第、 人事労務チームより必要書類についてご案内します。

ー③：子どもが生まれてから対応すること（出生・出産手当金・育児休業給付金にまつわる手続き）

対象	やること	時期	備考
出産した本人 またはパートナーなど	役所などへ「出生届」を提出	出生の日から14日以内（初日算入）	所在地、子どもの出生地、本人・パートナーの本籍地のいずれかの市区町村役所・役場に申請をしてください。出生届の書類は病院等で取得可能です。出生届への署名は本人・パートナーが行う必要がありますが、提出はご家族など別の方でも構いません。
出産した本人	人事労務チームへ「出産手当金支給申請書」を提出	出生後速やかに	産休育休取得前の人事労務チームとの面談時に 書類をお渡しします。必要項目を記入の上、下記へ送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階（WeWork内） ギークス株式会社 人事労務チーム宛 出産後56日経過後の産休期間終了後に会社から申請を行います。
出産した本人 出産した被扶養者のパートナー	健保組合へ「出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書」を提出	出生後速やかに	産休育休取得前の人事労務チームとの面談時に書類をお渡しします。必要項目を記入し、選択された制度により必要な添付書類を添えて、下記へご送付ください。 〒169-8516 東京都新宿区百人町2-27-6 関東ITソフトウェア健康保険組合 給付課宛
育児休業取得者	人事労務チームへ「記載内容に関する確認書 申請等に関する同意書」を提出	育児休業給付金申請時	育児休業給付金支給申請を会社が行う旨の同意書です。育児休業給付金申請のタイミングになりましたら会社より書類を送付します。署名の上、下記へご送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階（WeWork内） ギークス株式会社 人事労務チーム宛

ー ④：復職前〜復職後に対応すること

対象	やること	時期	備考
保育園の申込を行う方	人事労務チームに 「就労証明書」の発行を依頼	保育園の申込を行う時	人事労務チームにSlack／メールで居住する自治体の就労証明書のフォーマットデータを共有ください。発行には1週間程度お時間頂きます。
保育園の申込を行った方	人事労務チームに 「申し込み結果」「復職時期」を連絡	保育園の申込結果が出たとき	結果がわかり次第、人事労務チームにSlack／メールでご連絡ください。
保育園に入所出来なかった方 （育休延長対象者）	人事労務チームに「保育園等に 入所出来なかった」旨を連絡	保育園の申込結果が出たとき	入所出来なかった場合、育児休業延長の手続きを行います。人事労務チームにSlack／メールでご連絡いただき【育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書、市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し、入所保留の通知書等】のデータをご提出ください。
全員	上長と復職に関する事項について 認識合わせした後、 人事労務チームに報告	復職日のめどがついたとき	上長と復職日や復職後の働き方について相談後、人事労務チームに復職に関する事項をSlack／メールでご連絡ください。
短時間勤務希望者	人事労務チームに 「育児短時間勤務申出書」を提出	復職日のめどがついたとき〜 時短勤務開始予定日の1ヶ月前	時短勤務を希望する場合、書類を人事労務チームからお渡しします。開始予定日の1ヶ月前までに申出書に必要項目を記入し下記へご送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階（WeWork内） ギークス株式会社 人事労務チーム宛
出産した本人	TeamSpiritの稟議より 申請（慶事申請）	復職後	申請をもとに出産祝金3万円を支給します（給与振込）。
希望者	人事労務チームに「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」 を提出	復職後養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置を受けようとするとき ※時短勤務希望の方などが対象となるケースが多い手続きです。不明があれば人事労務チームにご相談ください。	子が3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下した場合に、養育期間中の報酬の低下を将来の年金額に影響させず、その子を養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができるようにするための手続です。希望者の方は、書類を人事労務チームからお渡しします。必要項目を記入し下記へご送付ください。 〒150-6139 東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39階（WeWork内） ギークス株式会社 人事労務チーム宛

子育てリンク集

制度や仕組み、仕事と家庭の両立について

厚生労働省「職場における子育て支援」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp

「イクメンプロジェクト」
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/

「さんきゅうパパプロジェクト」
https://www.fathering-japan-thankyoupapa.com/

「働く女性の心とからだの応援サイト」
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/

妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービス

「子ども医療電話相談事業#8000」
https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html

「仕事と育児カムバック支援サイト」
https://comeback-shien.mhlw.go.jp/

「赤ちゃん&子育てインフォ」
http://www.mcfh.or.jp/

「にっぽん子ども・子育て応援団」
http://www.nippon-kosodate.jp/

「子どもの事故防止」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_safety/child/

先輩ママパパからのメッセージ

Messages

ギークスグループが、自分なりの働き方で子育ても可能な環境であることを知ってほしい！

大変だけど育児は楽しいです。大切な時間を楽しんでください。

周囲のサポートありきの妊娠～出産ですが、妊娠に後ろめたさを持たないでください。困ったときはお互い様ですよ！

「これが普通、こうあるべき」という概念に引っ張られないでください。状況は人によって違うので、無理しすぎずに自分たちの最善を模索しましょう！

妊娠中はとにかく、妻のサポートに最大限努めてください。手続き等、男性ができることは動いてあげてください。

乳幼児は本当に体調を崩しやすいです。急遽休みが必要になることも多いので、周りと相談しながら無理なく働いてくださいね。

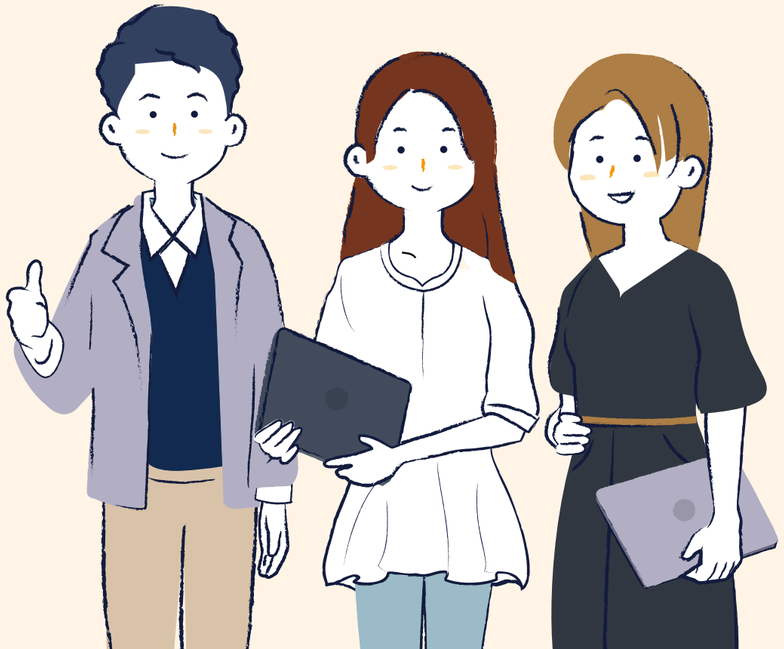
Ending

ギークスグループは、

メンバーのさまざまなライフイベントを応援しています。

困ったこと、わからないことがあれば

お気軽に人事労務チームにご相談ください！



2023年9月28日発行
（2025年4月1日更新）

【制作チーム】
ギークス 経営管理本部
コーポレートデザイン部
人事労務チーム、
広報・サスティナビリティ推進部
シーズ広告制作会社